

Насилие в семье в различных его формах приобрело в России за последние 5 лет масштабы, угрожающие самым основам безопасности общества. Женщины и дети составляют 70% жертв тяжких насильственных посягательств в семье. На детей и женщин, неспособных защитить себя и занимающих зависимое положение в семье, ежегодно приходится 38% от общего числа убитых на почве агрессивных семейно-бытовых отношений. Более половины (50,5%) супругов при выяснении отношений употребляют обидные слова. В качестве разрешения конфликтов в 7% случаев используется физическое насилие (рукоприкладство), а в 5% - унижающие человеческое достоинство действия.⁴

Также необходимо отметить, что в связи с ухудшением социально-экономической обстановки в стране практически неизбежен рост числа семейно-бытовых конфликтов и как следствие их – проявлений насилия в семье (физического и психологического). При этом значительная часть правонарушений, связанных с насилием и направленных на членов семьи, будет носить скрытый характер; «на поверхности» окажутся наиболее тяжкие из них (преступления против жизни и здоровья), требующие вмешательства правоохранительных органов.⁵

Д. Салимова

Использование социометрии в практике социальной работы

Для сбора информации о различных аспектах жизни общества, функционировании социальных систем используется множество социологических, психологических и других методов исследования. Среди них особое место занимает *социометрический метод*, разработанный выдающимся исследователем Я. Морено, который предназначен для изучения межличностных отношений в

⁴ Кочкаева О.В. Супружеское неблагополучие в семьях екатеринбуржцев // Социология в российской провинции: тенденции, перспективы развития: В 5 частях. - Екатеринбург, 2003. Ч. 4. – С. 169.

⁵ Там же. – С. 170

малых социальных группах. Он широко используется исследователями в различных областях науки, в том числе и в социальной работе.

В любой социальной организации спонтанно образуется система неформальных (социально-психологических) связей и отношений. Они не регламентируются извне и образуются не по поводу трудовой деятельности, хотя и возникают на основе служебных контактов (в ходе совместной деятельности, совместного отдыха, по пути на работу и т. д.). Неформальные отношения складываются спонтанно и непосредственно в ходе общения людей. *Потребность в общении* и есть главная причина возникновения неформальных отношений. Основой объединения людей в неформальной организации являются *взаимный интерес*, а основным принципом членства - *свобода выбора*. Как и в любой организации, на любом предприятии в учреждениях системы социальной защиты населения существуют неформальные связи между сотрудниками, образуются неформальные группы в рамках этих организаций. Неформальная организация обеспечивает социальную интеграцию людей, защищает их от жестких воздействий формальной регуляции и других неприятностей, поддерживает их достоинство и самоуважение.

Социально-психологическая организация имеет сложную структуру и подразделяется на целый ряд неформальных групп. В ходе общения в неформальной группе возникают своя структура отношений, система субординации, лидеры, нормы, ценности, соблюдение которых становится обязательным для всех членов группы.

Неформальная организация — мощная сила, способная навязывать свои «правила игры» формальным структурам, а при определенных условиях и доминировать в организации, сводя на нет усилия руководства. Поэтому источник возникновения и возможные способы разрешения многих конфликтов, возникающих в различных сферах трудовой организации, могут находиться в социально-психологической системе. Для определения структуры

неформальных межличностных отношений и последующего выявления и решения различных конфликтов внутри организации может быть использована социометрическая методика.

Термин «*социометрия*» в переводе означает измерение социальных отношений. Основное отличие социометрии от других разновидностей опроса состоит в возможности с ее помощью выявить взаимные чувства симпатии и неприязни между членами рабочей группы и на этой основе получить количественную оценку межличностных отношений в ней.

Основным инструментом проведения социометрического опроса является социометрическая карта (социокарта), которая заполняется каждым членом организационной группы. Анализ социометрических карточек позволяет установить различные проявления межличностных отношений: предрасположенность, предпочтение (положительный выбор), отвержение, избегание (отрицательный выбор), оставление без внимания, игнорирование. Регистрация межличностных отношений достигается благодаря включению в социометрическую карту вопросов типа: «С кем из членов вашей группы вы согласились бы участвовать в выполнении сложного проекта?», «С кем из членов вашего коллектива вы согласились бы проводить совместный досуг?», «С кем из членов вашей рабочей группы вы согласились бы отправиться в опасное путешествие?»

Вопрос социометрической карты, связанный с выбором наиболее предпочтительных партнеров респондента по значимому для данной организации виду деятельности, называется *социометрическим критерием*. Такие критерии позволяют моделировать различные ситуации взаимодействия членов рабочей группы.

Условием получения достоверной информации при социометрическом опросе, равно как и при других его разновидностях, является искренность и расположенность респондентов к сотрудничеству. Для этого исследователю следует подробно объяснить цели опроса, предупредив опрашиваемых, что их ответы не подлежат разглашению и ни в кое случае не станут достоянием руково-

дства. Другим условием достоверности является четкое обозначение для опрашиваемых границ выбора.

Различают следующие *типы социометрических критериев*:

1) организационные и экстраорганизационные. Организационные критерии имеют целью изучить межличностные отношения в процессе организационной деятельности, экстраорганизационные — отношения при проведении совместного досуга; 2) прямые и косвенные (проективные); 3) положительные и отрицательные. Первые предполагают ситуацию выделения членов коллектива, с которыми респондент хотел бы заниматься совместной деятельностью. Вторые ориентированы на обнаружение членов коллектива, с которыми респондент не хочет взаимодействовать; 4) коммуникативные и содержательные. Первые служат для отражения реально существующих в коллективе взаимоотношений. Вторые отражают осознание членами группы своих взаимоотношений с другими людьми. Содержательный критерий дает информацию о том, кто, по мнению респондента, выберет или отвергнет его в ситуации, задаваемой критерием. Содержательным является вопрос: «Кто, по вашему мнению, хотел бы работать над новым проектом вместе с вами в одной рабочей группе?»

Возможны два *способа заполнения респондентом социокарты*. Первый способ предполагает предварительное занесение в социокарту фамилий всех членов группы и использование при ответах следующих условных обозначений: положительный выбор - знак «+»; отрицательный выбор - знак «-»; безразличие - отсутствие знаков. Второй способ предполагает вписывание под вопросами соответствующих фамилий самим респондентом.

Для обработки данных, полученных с помощью социометрического опроса, используют два способа: графический и количественный. *Графический способ* связан с построением социограмм, т. е. графических изображений межличностных отношений в коллективе. В социограмме каждый член коллектива изображается кружком с соответствующим номером. Связи между кружками отмечают с помощью стрелок. Из социограммы видно, кто в групп-

пе является, например, наиболее авторитетным, а кто занимает неблагоприятную социально-психологическую позицию.

Количественный метод предполагает построение социометрических матриц (социоматриц) и расчет социометрических индексов. На основании заполнения социокарт всеми членами рабочей группы по каждому критерию в отдельности строится социометрическая матрица, в которой обобщаются данные социокарт. Социоматрица представляет собой таблицу, в строках которой указывается, кто выбирает, а в столбцах — кого выбирают. Число строк и столбцов в социоматрице равно числу членов исследуемой группы. Фамилии членов организации по горизонтали и по вертикали совпадают. Обработка данных социоматриц предполагает подсчет числа полученных и сделанных оценок (выборов) по каждому сотруднику в отдельности, а также по группе/организации в целом.

На основе социоматрицы рассчитываются как *персональные*, так и *групповые социометрические индексы*. К персональным относятся индекс социометрического статуса и индекс эмоциональной экспансивности. Индекс социометрического статуса учитывает отношение группы к определенному его члену и характеризует величину престижа каждого работника в различных ситуациях взаимодействия. Индекс экспансивности характеризует степень общительности работника и отражает отношение каждого члена к коллективу в целом.

Помимо названных общих персональных социометрических индексов положение каждого сотрудника в структуре межличностных отношений в организации может быть охарактеризовано при помощи измерения индексов положительного или отрицательного статуса, положительной или отрицательной экспансивности. При их расчете учитываются только положительные либо только отрицательные выборы. По величине индекса персонального социометрического статуса можно судить о степени авторитетности, ранговом месте, популярности каждого члена рабочей группы. Это дает основание для определения, какую психологическую позицию в

организации занимает каждый ее член.

В социометрическом исследовании могут быть выявлены следующие социально-психологические позиции сотрудников: неформальный лидер, предпочитаемый, изолированный или отвергаемый члены группы/организации. *Лидер* - наиболее авторитетный член группы - имеет наибольший индекс социометрического статуса и занимает первое ранговое место по шкале авторитетности. *Изолированный* элемент - это член группы, которого не выбирают коллеги. *Отверженный* - член группы, получивший максимальное количество отрицательных выборов при отсутствии даже одного положительного.

Применение социометрического метода позволяет достигать конкретных практических результатов: смягчать конфликты в реальных группах, выявлять лидеров и изгоев групп, добиваться повышения производительности труда путем ослабления противоречий между формальными и неформальными структурами в реальных организациях, даже устранять временные неврозы, тревожные состояния и душевную депрессию. Это особенно важно для персонала организационных подструктур системы социальной защиты населения, поскольку их деятельности связана с постоянной напряженностью, ведь независимо от разновидности исполняемой работы труд социального работника относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом.

М. Смирнова

Управление персоналом в социальной сфере

Синонимом английского слова «менеджмент» может выступать русский термин «управленец». Управление - это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации.